



ดร.สิงห์ทอง บิวรณ์  
DPA ป.ร.ค. พ.ร.ค. พ.ร.ค. (ม.ร.ค.)



# สถาบัน THE BEST CENTER

2145/7 ซ.รามคำแหง 43/1 ถ.รามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240  
โทร.0-2318-6868, 0-2314-1492 โทรสาร 0-2718-6274  
www.thebestcenter.com facebook.com/bestcentergroup

คุณภาพทางวิชาการต่อมาที่ 1

**คู่มือเตรียมสอบ**

## เจ้าพนักงานพัสดุ

(พนักงานราชการทั่วไป)

### กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

แนวข้อสอบมากกว่า 550+ ข้อ



ความรู้ความสามารถทั่วไปและความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรรตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะครั้งที่ 1 (สอบข้อเขียน(ปรนัย)

คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ดังนี้

ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

– นโยบาย ภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

– ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

– พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

และที่แก้ไขเพิ่มเติม

– พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560

– ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560

และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ครั้งที่ 2 (สอบสัมภาษณ์ คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

สนใจสั่งซื้อ หรือสอบถามเพิ่มเติม โทร.081-496-9907



LINE: @thebestcenter

**290.-**

คู่มือสอบเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานราชการทั่วไป)  
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

รวบรวมและเรียบเรียงโดย.....

ฝ่ายวิชาการ สถาบัน THE BEST CENTER

ห้ามตัดต่อหรือคัดลอกส่วนใดส่วนหนึ่งของเนื้อหา

สงวนลิขสิทธิ์ตาม พ.ร.บ.ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

ราคา 290 บาท

จัดพิมพ์และจำหน่ายโดย



**The Best Center InterGroup Co., Ltd.**

**บริษัท เดอะเบสท์ เซ็นเตอร์ อินเตอร์กรุป จำกัด**

บริหารงานโดย ดร.สิงห์ทอง บัวชุมและอาจารย์จันทน์ บัวชุม (ติวเตอร์กึ่ง ย่าน ม. ราม)

เลขที่ 2145/7 ซอยรามคำแหง 43/1 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทรศัพท์.081-496-9907,0-2314-1492, 0-2318-6868 โทรสาร. 0-2718-6274 line id: @thebestcenter

[www.thebestcenter.com](http://www.thebestcenter.com) หรือ [www.facebook.com/bestcentergroup](https://www.facebook.com/bestcentergroup)

คู่มือสอบ  
เจ้าพนักงานพัสดุ  
(พนักงานราชการทั่วไป)  
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ราคา 290.-

# คำนำ

สำหรับชุดคู่มือสอบสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานราชการทั่วไป) กรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ เล่มนี้ ทางสถาบัน THE BEST CENTER และฝ่ายวิชาการของสถาบัน ได้เรียบเรียงขึ้น เพื่อให้ผู้สมัครสอบใช้สำหรับเตรียมสอบในการสอบแข่งขันในครั้งนี

ทางสถาบัน THE BEST CENTER ได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้จัดทำหนังสือ เล่มนี้ขึ้นมา ภายในเล่มประกอบด้วยทุกส่วนที่กำหนดในการสอบ เจาะข้อสอบทุกส่วน พร้อมคำเฉลยอธิบาย มาจัดทำเป็นหนังสือชุดนี้ขึ้น เพื่อให้ผู้สอบได้เตรียมตัวอ่านล่วงหน้า มีความพร้อมในการทำข้อสอบ

ท้ายนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบคุณทางสถาบัน THE BEST CENTER ที่ได้ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำต้นฉบับ ทำให้หนังสือเล่มนี้สามารถสำเร็จขึ้นมาเป็นเล่มได้ พร้อมกันนี้คณะผู้จัดทำขอน้อมรับข้อบกพร่องใดๆ อันเกิดขึ้นและยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุกๆท่าน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ขอให้โชคดีในการสอบทุกท่าน  
ฝ่ายวิชาการ  
สถาบัน The Best Center  
[www.thebestcenter.com](http://www.thebestcenter.com)

# สารบัญ

➤ ความรู้เกี่ยวกับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	1
➤ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547	15
✦ แนวข้อสอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2. พ.ศ.2560	25
➤ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546	31
✦ แนวข้อสอบพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2. พ.ศ.2562	46
➤ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	56
✦ แนวข้อสอบพ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	98
➤ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	152
✦ แนวข้อสอบระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2564	225
✦ แนวข้อสอบรวมกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	277
➤ ความรู้ด้านการบริหารจัดการพัสดุและครุภัณฑ์	296
➤ จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ พ.ศ.2543	331
✦ แนวข้อสอบความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	332
✦ แนวข้อสอบความรู้ด้านพัสดุ	338
➤ เทคนิคการสอบสัมภาษณ์	345

## ความรู้เกี่ยวกับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

### ประวัติความเป็นมา

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ภายใต้กรอบระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 โดยให้ส่วนราชการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐใน 5 ด้าน คือ

- แผนปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีบริหารงานของภาครัฐ
- แผนปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน
- แผนปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล
- แผนปรับเปลี่ยนกฎหมาย
- แผนปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม (การประชาสงเคราะห์. 2545)

ประกอบกับการเข้าบริหารราชการแผ่นดินของ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดของประชาชนทำให้เกิด การปรับเปลี่ยนโครงสร้างบทบาทภารกิจของภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ กรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มี ภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชนตั้งแต่เกิดจนชราภาพและตาย โดยดำเนินการจัด สวัสดิการสังคม ให้การสงเคราะห์ พิ้นฟู กลุ่มครอบครัวและพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการและทุพพลภาพ คนไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนขอทานสตรี ครอบครัว ผู้ประสบภัย และผู้ประสบปัญหาสังคมอื่น การสงเคราะห์และ พัฒนาชาวเขา สมาชิกนิคมสร้างตนเอง ตลอดจนส่งเสริมและ สนับสนุนการดำเนินงานสังคม สงเคราะห์ ของภาคเอกชนและภาคประชาชน จึงได้มีการปรับปรุงครั้งใหญ่ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ไปสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ การพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน ซึ่งเป็นการดำเนินงานกับ กลุ่มเป้าหมาย คือ ประชาชนทั้งประเทศและได้จัดตั้งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการขึ้น เพื่อรับผิดชอบภารกิจของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกรมการเร่งรัดพัฒนา ชนบท กระทรวงมหาดไทย เฉพาะในส่วนงาน ส่งเสริมอาชีพและรายได้ โดยมีภารกิจ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2545 คือ ให้บริการสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบปัญหา ทางสังคม โดยการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในรูปแบบของสถานสงเคราะห์ และการประสานงานส่งต่อหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและท้องถิ่นจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่มี ปัญหาทางสังคมสามารถดำรงชีวิต และพึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีส่วนราชการในสังกัด คือ กองกลาง สำนักบริการสวัสดิการสังคม สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก และ

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12

ปี 2558 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยประกาศใช้ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2558 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 6 มีนาคม 2558 เป็นต้นไป โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ฯ ฉบับนี้ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ผ่านมาได้แยกงานด้านนโยบายด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติ ในแต่ละกลุ่มเป้าหมายออกจากกัน ทำให้เกิดปัญหาความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อภารกิจให้บริการประชาชน จึงสมควรปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการขึ้นใหม่ โดยรวมงานด้านนโยบาย ด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมายเดียวกันให้อยู่ในส่วนราชการเดียวกัน เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน รวมทั้งเป็นการประหยัดทรัพยากรภาครัฐให้มากยิ่งขึ้น

### วิสัยทัศน์ (Vision)

*"กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการ พัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม"*

### พันธกิจ (Mission)

*"ขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ กลุ่มเป้าหมาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ด้วยการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ"*

### ค่านิยมองค์กร (Core Values)

*"ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจบริการ ทำงานรอบรู้ เชิดชูคุณธรรม"*

### ภารกิจ อำนาจหน้าที่

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2559 ระบุให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้าง ดังนี้

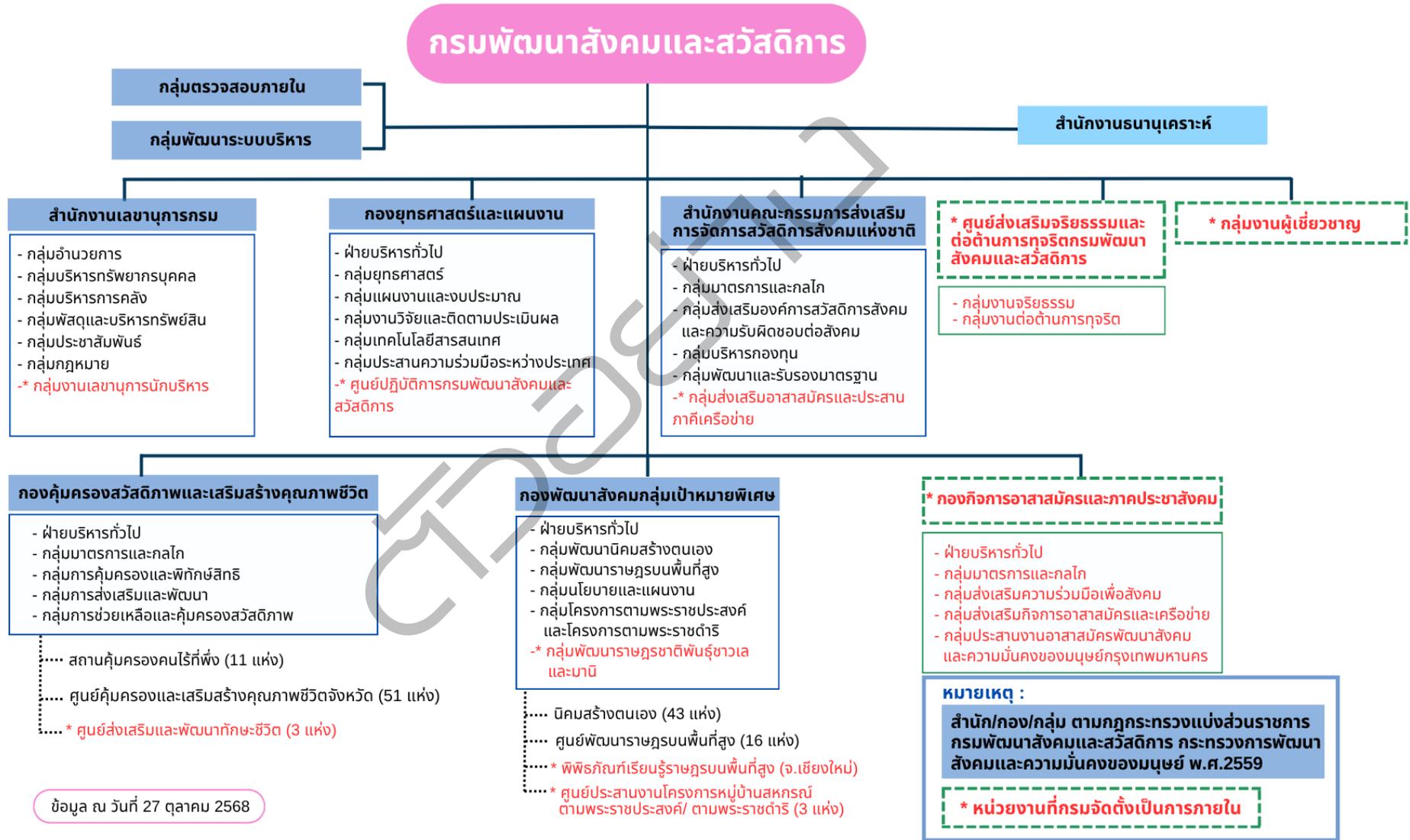
ภารกิจ

การพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่คนไร้ที่พึ่ง ผู้ทำการขอทาน สมาชิกนิคมสร้างตนเอง ราษฎรบนพื้นที่สูง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม โดยการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการจัดกิจกรรมตามโครงการพิเศษ

อำนาจหน้าที่

1. จัดทำและเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานด้านการพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม
2. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการในการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน
3. เป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับองค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน
4. พัฒนาสังคม จัดบริการสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิแก่คนไร้ที่พึ่ง ผู้ทำการขอทาน สมาชิกนิคมสร้างตนเอง ราษฎรบนพื้นที่สูง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ
5. บริหารจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม ในความรับผิดชอบของกรม
6. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการตามพระราชดำริ โครงการตามพระราชประสงค์ โครงการพระดำริ และโครงการอื่นที่ได้รับมอบหมาย
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

**โครงสร้างองค์กร**



นโยบายและยุทธศาสตร์

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

# พ.ม. ใจดีคุณ

## 4 QUICKWIN

ลดรายจ่าย | สร้างรายได้ | ริสตาร์ทชีวิต



**นายอัครา พรหมเผ่า**  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง พ.ม.

### 01 ลดรายจ่าย

ครัวเรือนเปราะบางทั่วประเทศ

- ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิทั้งครอบครัวทั่วไทย
- ปรับรูปแบบการทำงานให้**ใกล้ชิดครอบครัว**มากยิ่งขึ้น
- ข้อมูลคนเปราะบางเพื่อนำทาง คัดกรอง และคุ้มครองอย่างแม่นยำ
- จัดทำ MOU ระหว่างสมาคม อบง. / สันนิบาตเทศบาล / สมาคม อบต. เพื่อสร้างบุคลากรท้องถิ่นให้เป็นหน่วย**"ใกล้ตัว"** ทำงานร่วมกับ พ.ม.
- ศูนย์ร่วมสุข ใช้โรงเรียนร้าง สร้าง Sandbox ภาคละ 1 แห่ง
- ส่งหน่วยใกล้ตัว แก้ปัญหา บูรณาการทันที**

### 02 สร้างเศรษฐกิจใส่ใจ

งานใกล้ครอบครัว สร้างรายได้ ใส่ใจคนรอบตัว

- แก้ปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ และภาระหนี้ซ้ำซ้อน ด้วย 2 มาตรการ "Family First & Care Economy"
- Family First:** ส่งเสริมให้เข้าถึงสิทธิครอบครัว พัฒนาอาชีพ หาช่องทางจัดจำหน่าย ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน สร้างรายได้ ถึงผู้ขายแรงงานกลุ่มผู้บ้าน บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน
- Care Economy:** Sandbox ศูนย์ร่วมสุข รวมอาชีพ ส่งเสริมสิทธิ ดูแลกลุ่มเปราะบาง ทุกเพศ ทุกวัย พร้อมดึง CSR เข้ามาร่วมทำงานและลงพื้นที่กับ พ.ม.

### 03 จัดการภาระหนี้แบบมุ่งเป้า

ฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิต ทุกครอบครัวเปราะบาง

- WU. RESTART** ทำงานอย่างจริงจัง เพื่อสร้างโอกาสแก่ครอบครัวที่เปราะบางให้กลับมา **"ตั้งหลักได้"**
- การแก้ไขปัญหานี้ ฟื้นฟูคนเปราะบาง
- ระบุมครอบครัวและกลุ่มเป้าหมายแบบเชิงรุก ตลอดจนการจัดแนวทางการให้คำปรึกษา ส่งต่อและติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม
- ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน เพื่อนำเป็นข้อมูลการวางแผนการทำงานและการงบประมาณ

### 04 พัฒนาคนทำงานด้านสังคม

พัฒนาคน พัฒนาสังคม

- WU. Rise** คุ้มครองคนทำงานด้านสังคม
- ส่งเสริมการบริหารแบบ **Family First / Local Fit** บริหารเคสแบบครอบครัว เพื่อสร้างความใกล้ชิด ลดความซ้ำซ้อน และภาระงาน บูรณาการกับระดับท้องถิ่นและกระทรวง
- สร้างมาตรฐานการทำงานให้ พ.ม. (ศูนย์ สถาน บ้าน นิคม)
- ส่งเสริมการ **"HEAL ใจ"** คนทำงานด้านสังคม สร้าง **"Work - Life Integration"** ช่วยคลายทุกข์ให้ประชาชน ด้วยการสร้างความรัก เพื่อสร้างพลังในการฟื้นฟูกลุ่มเปราะบาง

## หลักการทำงาน

# FH

HEART



ทำด้วยใจ

# HEAD



ใช้สมอง ระดมความคิด

# HAND



มองความสุขให้ประชาชน

โดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

### ส่วนที่ 3 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

#### 3.1 ภาพรวม

##### 3.1.1 วิสัยทัศน์ของส่วนราชการ

กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการพัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม

##### 3.1.2 พันธกิจของส่วนราชการ

ขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิกลุ่มเป้าหมาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ด้วยการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

##### 3.1.3 ค่านิยมองค์กร

ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจบริการ ทำงานรอบรู้ เชิดชูคุณธรรม

##### 3.1.4 เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

1. จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการ จำนวน 6,631,879 ราย
2. ร้อยละของภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10

#### 3.2 แผนปฏิบัติการ

3.2.1 แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาระบบสวัสดิการยกระดับคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายและสังคมอย่างยั่งยืน

1. เป้าหมาย ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครองตามสิทธิและสวัสดิการขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น
2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
2.1 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ระบบกลไก และมาตรการ การจัดสวัสดิการสังคม ที่มีการพัฒนาสู่การปฏิบัติ	16 เรื่อง
2.2 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	6,461,950 ราย
2.3 จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาศักยภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	169,929 ราย

#### 3. แนวทางการพัฒนา

3.1 พัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย ระบบกลไก และมาตรการ การจัดสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง ครอบคลุม และเป็นธรรมในทุกมิติ โดยการกำหนดมาตรฐานการให้ความช่วยเหลือทางสังคมในแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมและชัดเจนในรูปแบบต่าง ๆ ให้สามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน

3.2 คุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มที่ประสบปัญหาสังคมและภาวะยากลำบากไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ทั้งการคุ้มครองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ครอบคลุมการจัดโครงการช่วยเหลือทางสังคม ให้สามารถเข้าถึงบริการทางสังคมและสวัสดิการพื้นฐานของภาครัฐได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสังคมสงเคราะห์

เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productive Welfare) รวมถึงการมีมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันไม่ให้ประชาชนตกอยู่ในสถานะเสี่ยงต่อการประสบภาวะยากลำบากและไร้ที่พึ่ง

3.3 **พัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย** โดยเฉพาะกลุ่มคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส สนับสนุนแนวทางการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การบูรณาการส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อสร้างผลิตภาพ การเข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน เช่น ที่อยู่อาศัย ที่ดินทำกิน แหล่งเงินทุน ตลอดจนการใช้ทุนทางสังคม อาทิ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น สถาบันทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนสถาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

#### 4. แผนงาน/โครงการสำคัญ

4.1 โครงการพัฒนาข้อเสนอจากการขับเคลื่อนงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

4.2 โครงการส่งเสริมมาตรการกลไกในการพัฒนาศักยภาพคนไร้ที่พึ่งและผู้ทำกรขอทาน

4.3 โครงการพัฒนารูปแบบ Social Credit

4.4 โครงการพัฒนานโยบายสวัสดิการสำหรับกลุ่มชาติพันธุ์

4.5 โครงการศึกษาระบบการพัฒนาสังคมของไทย และการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ด้านการพัฒนาสังคมไปสู่การปฏิบัติ

4.6 โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนเปราะบาง

4.7 โครงการ พม. ผนึกกำลังพัฒนาศักยภาพกลุ่มเปราะบางสู่คุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

4.8 โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมและจัดสวัสดิการสังคม

4.9 โครงการเงินอุดหนุนองค์การสวัสดิการสังคมภาคเอกชน

4.10 โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้บริการบ้านน้อยในนิคม

4.11 โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพประชากรกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

4.12 โครงการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดินในนิคมสร้างตนเอง

4.13 โครงการส่งเสริมและพัฒนาสู่การสร้างมูลค่าทางการตลาดแบบเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (BCG)

4.14 โครงการขับเคลื่อนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่นิคมสร้างตนเอง (Nikom Next)

4.15 โครงการส่งเสริมการพัฒนาสังคมด้วยระบบเศรษฐกิจเพิ่มมูลค่า (BCG and Traditional Attractions)

4.16 โครงการส่งเสริมและพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมบนพื้นที่สูง

4.17 โครงการพัฒนาทุนมนุษย์ (BCL)

4.18 โครงการส่งเสริมเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน

4.19 โครงการพัฒนาพื้นที่ตามศักยภาพของพื้นที่ (สนับสนุนแก้ไขปัญหาบ้านเรือนราษฎรยากจนและผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดชายแดนภาคใต้)

4.20 โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตราษฎรชาติพันธุ์ชาวเลและมานิ

4.21 โครงการศูนย์สร้างสรรค์วิถีไทยหม่อนไหมครบวงจร

4.22 โครงการส่งเสริมเผยแพร่รักษาอัตลักษณ์วิถีภูมิปัญญาอารยธรรมบนพื้นที่สูง

4.23 พัฒนาความรู้ทางการเงินและส่งเสริมการออมสู่ชุมชน

### 3.2.2 แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การเสริมพลังภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการ

1. เป้าหมาย ทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มขึ้น

#### 2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
2.1 จำนวนมาตรการ กลไก หรือระบบสนับสนุนการทำงานของภาคีเครือข่าย	21 เรื่อง/ระบบ/กลไก/ประเด็น
2.2 ร้อยละของภาคีเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80
2.3 ร้อยละของภาคีเครือข่ายใหม่ที่เข้าร่วมการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 10
2.4 ร้อยละของภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 10

#### 3. แนวทางการพัฒนา

3.1 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกการทำงานของภาคีเครือข่าย โดยสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน โดยการพัฒนากลไกและระบบสนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่ายและอาสาสมัครในระดับชาติ และระดับจังหวัด รวมทั้งส่งเสริมให้มีกลไกเชื่อมโยงกับนโยบายและการบริหารจัดการในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

3.2 เสริมสร้างศักยภาพของภาคีเครือข่าย โดยการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และการเสริมพลังทางสังคม บูรณาการการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม เพื่อส่งเสริมให้อาสาสมัครและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเป็นกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับพื้นที่ได้อย่างมีมาตรฐาน

3.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม โดยการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมและเสริมสร้างแรงจูงใจ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การยกย่องเชิดชู การประกาศเกียรติคุณ การให้ค่าตอบแทนในบางกรณี การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน เป็นต้น

#### 4. แผนงาน/โครงการสำคัญ

- 4.1 โครงการสมัชชาสวัสดิการสังคมไทย
- 4.2 โครงการเสริมสร้างและพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 4.3 โครงการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์การสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์อาสาสมัคร และองค์กรสวัสดิการชุมชน
- 4.4 โครงการศึกษาการสร้างระบบบริหารจัดการงานอาสาสมัคร
- 4.5 โครงการสมัชชา อพม. “พลัง อพม. สู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน”
- 4.6 โครงการสนับสนุนการดำเนินงานสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์
- 4.7 โครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชน

- 
- 4.8 โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการอาสาสมัครตามแนวทางมาตรฐานสากลสำหรับอาสาสมัครเพื่อการพัฒนา (The Global Standard for Volunteer for Development)
- 4.9 โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 4.10 โครงการแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในภูมิภาคอาเซียน
- 4.11 โครงการเสวนาด้านวิชาการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์เนื่องในโอกาสวันสังคมสงเคราะห์โลก
- 4.12 โครงการเสวนาวิชาการเพื่อพัฒนางานอาสาสมัคร
- 4.13 โครงการวันอาสาสมัครสากล
- 4.14 โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชน
- 4.15 โครงการ ผู้นำ อพม. รุ่นใหม่อาสาเพื่อสังคม (New Gen Volunteer Leadership)
- 4.16 โครงการสร้างเสริมสวัสดิการสังคม
- 4.17 โครงการสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคนไร้ที่พึ่งและขอทาน
- 4.18 โครงการส่งเสริมเครือข่ายความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ CSR
- 4.19 โครงการส่งเสริมและพัฒนางานองค์กรภาคประชาสังคม สู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาประเทศ
- 4.20 โครงการส่งเสริมและเชิดชูเกียรติภาคีเครือข่าย
- 4.21 โครงการส่งเสริมความร่วมมือเพื่อสังคม
- 4.22 โครงการเชิดชูเกียรติอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
- 4.23 โครงการส่งเสริมอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
- 4.24 โครงการขับเคลื่อนพลเมืองดี (Active Citizen)
- 4.25 โครงการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- 4.26 โครงการพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในประเทศลุ่มน้ำโขง
- 4.27 โครงการ อพม. พลังทางสังคมสร้างรอยยิ้มให้ประชาชน
- 4.28 โครงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคม/สนับสนุนเงินอุดหนุนองค์กรพัฒนาเอกชน สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ เพื่อการพัฒนาสังคม
- 4.29 โครงการยกระดับภาคีเครือข่ายด้านการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ (CSR) สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
- 4.30 โครงการส่งเสริมกลไกและเครือข่ายเพื่อการพัฒนา राष्ट्रบนพื้นที่สูง

## 3.2.3 แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบริการและประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

## 1. เป้าหมาย

- 1.1 งานบริการประชาชนที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น
- 1.2 เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงมีความคล่องตัว
- 1.3 บุคลากรมีสมรรถนะสูง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และเป็นมืออาชีพ

## 2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
2.1 จำนวนกระบวนการ หรือการให้บริการของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีการปรับเปลี่ยนเป็นระบบดิจิทัล	18 กระบวนการ/ระบบ
2.2 จำนวนองค์ความรู้ งานวิจัย หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและสวัสดิการเพิ่มขึ้น	640 เรื่อง
2.3 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบราชการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0	ระดับ 5
2.4 ร้อยละของระดับความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กร	ร้อยละ 85
2.5 ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75
2.6 ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80
2.7 ร้อยละความสำเร็จในการผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)	95 คะแนนขึ้นไป

## 3. แนวทางการพัฒนา

3.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และฐานข้อมูลที่ทันสมัย พัฒนาและยกระดับกระบวนการบริการประชาชน และการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และฐานข้อมูลที่ทันสมัยโดยการพัฒนาระบบงานการให้บริการประชาชนในระบบดิจิทัล การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่หลากหลาย รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาผู้ใช้งานระบบระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และฐานข้อมูลทั้งบุคลากร และประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้และทักษะในการใช้งานและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล จัดทำคู่มือการใช้งานที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ (Digital Divide) ของประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางและด้อยโอกาสทางสังคม

3.2 ส่งเสริมการจัดการความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อมีส่วนร่วมในการสร้างกระบวนการจัดการความรู้ในทุกระดับ เพื่อให้เกิดการศึกษา ค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และยกระดับการศึกษาเป็นงานวิจัย พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและทักษะในการจัดการความรู้ การทำงานวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยทั่วประเทศ เพื่อให้เป็นหุ้นส่วนและเป็นเครือข่ายทางวิชาการในการวิจัยด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

3.3 พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง และมีประสิทธิภาพ ยกระดับและพัฒนา มาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อนำองค์กร สู่ความเป็นเลิศได้รับการยอมรับอย่างเป็นที่ประจักษ์มีการบริหารจัดการอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อความปลอดภัยในที่ทำงานของบุคลากรและผู้รับบริการ เน้นการบริหารองค์กร เชิงยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ มีการประเมินทบทวน ปรับปรุง พัฒนา กฎหมายให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน และการปรับสมดุลองค์กรที่มีความเหมาะสม ยืดหยุ่น ส่งเสริม และยกระดับบทบาทองค์กรและภาคส่วนอื่นมีส่วนร่วมในจัดบริการ

3.4 บริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักคุณธรรม วางแผนกำลังคน รูปแบบ การจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งภายใต้ระบบคุณธรรม เอื้อต่อการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้าย การวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละสายงาน ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ รวมถึงการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมกับภาระงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรมีทักษะเรียนรู้ที่ทันสมัย เป็นมีอาชีพ มีคุณธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งปัจจุบัน และอนาคต โดยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ (Functional Skillset) ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถทำงานได้หลากหลาย (Multi Skillset) และมีทักษะอื่นที่จำเป็น (Soft Skill) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะในการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกับผู้อื่น การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาการสร้างกรอบความคิด (Growth Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และการไม่ทนต่อการทุจริต

#### 4. แผนงาน/โครงการ สำคัญ

4.1 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการข้อมูลและการบูรณาการเชื่อมโยง ฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย

4.2 โครงการขับเคลื่อนด้านเทคโนโลยีสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

4.3 โครงการพัฒนาและยกระดับกระบวนการบริการประชาชนและการบริหารจัดการ องค์กรโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

4.4 โครงการพัฒนา Platform ออนไลน์เพื่อเรียนรู้การพัฒนาสังคมและการจัด สวัสดิการสังคม

4.5 โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลราชการบนพื้นที่สูง

4.6 โครงการจัดการความรู้องค์กร

4.7 โครงการพัฒนาแผนงานวิจัยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ 5 ปี

4.8 โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการจัดทำงานวิจัยและนวัตกรรม

4.9 โครงการการจัดการความรู้ พส. พัฒนางานเพื่อสังคมและสวัสดิการ (1 หน่วยงาน 1 KM)

4.10 โครงการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการพัฒนาสังคม และสวัสดิการ

4.11 การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และงบประมาณฐานศูนย์ (Zero-based budgeting)

4.12 โครงการประเมินสถานะของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในการเป็นระบบราชการ 4.0

4.13 โครงการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan : BCP)

4.14 โครงการบริหารจัดการความเสี่ยง

- 4.15 โครงการบริหารกระบวนการยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์
- 4.16 โครงการยกระดับศูนย์ปฏิบัติการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสู่การเป็นหน่วยบริหารสถานการณ์ทางสังคมและการปฏิบัติการข่าวสาร
- 4.17 โครงการจัดทำมาตรการการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
- 4.18 โครงการปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้อง กับการปฏิบัติงาน ทันสมัย คล่องตัว และยืดหยุ่นมุ่งเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
- 4.19 โครงการสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างการรับรู้แก่สังคม
- 4.20 โครงการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
- 4.21 โครงการติดตามและประเมินผล โครงการสำคัญกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- 4.22 โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
- 4.23 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- 4.24 โครงการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานภาครัฐ
- 4.25 พัฒนางองค์กรสู่ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบนตามมาตรฐาน ISO 37001:2016

### **ยุทธศาสตร์ พส.**

#### **แผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. 2566- 2570**

เรื่องที่ ๑ การพัฒนาระบบสวัสดิการยกระดับคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายและสังคมอย่างยั่งยืน

แนวทางพัฒนา

๑. พัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย ระบบกลไก และมาตรการ การจัดสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง ครอบคลุม และเป็นธรรมในทุกมิติ โดยการกำหนดมาตรฐานการให้ความช่วยเหลือทางสังคมในแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมและชัดเจนในรูปแบบต่างๆ ให้สามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน

๒. คุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มที่ประสบ

ปัญหาสังคมและภาวะยากลำบากไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ทั้งการคุ้มครองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ครอบคลุมการจัด โครงข่ายการคุ้มครองทางสังคม ให้สามารถเข้าถึงบริการทางสังคมและสวัสดิการพื้นฐานของภาครัฐได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสังคมสงเคราะห์เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productive Welfare) รวมถึงการมีมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันไม่ให้ประชาชนตกอยู่ในสภาวะเสี่ยงต่อการประสบภาวะยากลำบากและ ไร้ที่พึ่ง

๓. พัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส สนับสนุนแนวทาง

การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การบูรณาการส่งเสริม การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อสร้างผลิตภาพ การเข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน เช่น ที่อยู่อาศัย ที่ดินทำกิน แหล่งเงินทุน ตลอดจนการใช้ทุนทางสังคม อาทิ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถาบันทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนสถาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

เรื่องที่ ๒ การเสริมพลังภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการ  
แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกการทำงานของภาคีเครือข่าย โดยสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน โดยการพัฒนากลไกและระบบสนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่ายและอาสาสมัครในระดับชาติ และระดับจังหวัด รวมทั้งส่งเสริมให้มีกลไกเชื่อมโยงกับนโยบายและการบริหารจัดการในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. เสริมสร้างศักยภาพของภาคีเครือข่าย โดยการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และการเสริมพลังทางสังคม บูรณาการการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม เพื่อส่งเสริมให้อาสาสมัครและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเป็นกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับพื้นที่ได้อย่างมีมาตรฐาน

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม โดยการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ



## ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

## ว่าด้วยพนักงานราชการ

พ.ศ. ๒๕๔๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีการปรับปรุงกระบวนการจ้างงานภาครัฐในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐและให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คณะรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรให้มีการจ้างพนักงานราชการสำหรับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗”

ข้อ ๒<sup>๑</sup> ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

“ส่วนราชการ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เว้นแต่ราชการส่วนท้องถิ่น

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการ และผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการ

“พนักงานราชการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดที่กำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใด ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

<sup>๑</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๑/ตอนพิเศษ ๕ ง/หน้า ๑/๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรักษาการตามระเบียบนี้

#### หมวด ๑

#### พนักงานราชการ

ข้อ ๖ พนักงานราชการมีสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะหรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒) พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว

ข้อ ๗ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการ ให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มงานบริการ
- (๒) กลุ่มงานเทคนิค
- (๓) กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- (๔) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
- (๕) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๖) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ในแต่ละกลุ่มงานตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีกลุ่มงานย่อยเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของพนักงานราชการได้

การกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดมีตำแหน่งในกลุ่มงานใด และการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการ

ส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการอาจกำหนดชื่อตำแหน่งในกลุ่มงานตามความเหมาะสมกับหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่จ้างได้

ข้อ ๘ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖)<sup>๒๑</sup> ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือเป็นผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี

การจ้างบุคคลผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปีตามวรรคหนึ่งเข้าเป็นพนักงานราชการ ต้องกำหนดให้บุคคลผู้นั้นยื่นหนังสือรับรองความประพฤติว่าไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่น่ารังเกียจของสังคมตามแบบที่เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

(๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการนั้น

ความใน (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานราชการชาวต่างประเทศซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นของภารกิจของส่วนราชการ

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้นหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการในการจ้างพนักงานราชการเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๕ ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คณะกรรมการกำหนด

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามความจำเป็นและสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว ทั้งนี้ การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามประเภทรายจ่ายที่ได้รับการจัดสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

<sup>๒๑</sup> ข้อ ๖) แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

ในกรณีที่มิมีเหตุผลความจำเป็น ส่วนราชการอาจขอให้เปลี่ยนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และแจ้งให้สำนักงานประมาณทราบ

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะขอยกเว้นหรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาหรือการเลือกสรรตามที่ คณะกรรมการกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถกระทำได้โดยทำความตกลงกับคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานราชการให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีหรือตามโครงการที่มี กำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละ ส่วนราชการ

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วน ราชการเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ที่ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ

ข้อ ๑๒ การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

เครื่องแบบพิธีการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ วันเวลาการทำงาน หรือวิธีการทำงานในกรณีที่มิต้องอยู่ปฏิบัติงานประจำส่วนราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามหน้าที่ของพนักงานราชการในแต่ละตำแหน่ง โดย คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

## หมวด ๒

### ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๔ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๕ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับ สิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (๗) การได้รับรถประจำตำแหน่ง
- (๘) สิทธิอื่นๆ ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานราชการเพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๗ ให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๑๘ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงาน โดยไม่มีความผิดได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด ๓

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๙ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ ให้กระทำในกรณีการประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด ในการนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๒๐ พนักงานราชการผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๙ ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานราชการผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้ส่วนราชการแจ้งให้พนักงานราชการทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้นั้น

ข้อ ๒๑ ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

#### หมวด ๔

#### วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๒ พนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในระเบียบนี้ ตามที่ส่วนราชการ กำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งใน หน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๒๓ พนักงานราชการต้องรักษาวินัย โดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่ ส่วนราชการกำหนด

พนักงานราชการผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานราชการผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๒๔ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- (๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๒ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการ กำหนดวันเวลาการทำงาน
- (๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย
- (๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกหรือ หนักกว่าโทษจำคุก
- (๙) การกระทำอื่นใดที่ส่วนราชการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๕ เมื่อมีกรณีที่พนักงานราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วน ราชการจัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานราชการที่ถูก กล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงาน

ราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการมีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการการสอบสวนพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานราชการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่ส่วนราชการกำหนด ให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้นเงินค่าตอบแทน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

#### หมวด ๕ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๘ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) พนักงานราชการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบนี้หรือตามที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) พนักงานราชการตาย

(๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๕

(๕) พนักงานราชการถูกให้ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๙ ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๓๐ ส่วนราชการอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นที่พนักงานราชการจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่ส่วนราชการจะกำหนดไว้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีความคิดไว้

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นที่พนักงานราชการอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใดๆ ในการนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานราชการแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานราชการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในการนี้ส่วนราชการอาจหักค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากส่วนราชการไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างตามหมวดนี้ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

#### หมวด ๖

#### คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ข้อ ๓๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ” เรียกโดยย่อว่า “คพร.” ประกอบด้วยรองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม อัยการสูงสุด อธิบดีกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาการบริหารงานบุคคล กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ และแรงงานสัมพันธ์ สาขาละหนึ่งคน

ให้ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้แทนสำนักงานประกันสังคมและผู้แทนกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๓๕ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ข้อ ๓๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ประธานกรรมการให้ออก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่างหรือแต่งตั้งเพิ่มขึ้น ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งมีวาระเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งยังอยู่ในตำแหน่ง

ข้อ ๓๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) กำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเสนอแนะส่วนราชการในการปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารพนักงานราชการเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง

(๓) กำหนดกลุ่มงานและลักษณะงานในกลุ่มงาน และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานของพนักงานราชการ

(๔) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการเสนอ

(๕) กำหนดอัตราค่าตอบแทนและวางแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานราชการ

(๖) กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

(๗) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บังคับระเบียบนี้

(๘) แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เห็นสมควร

(๙) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือกฎหมายอื่น

ข้อ ๓๘ ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการและปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่มีเรื่องใดตามระเบียบนี้กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์หรือปฏิบัติในเรื่องใด คณะกรรมการอาจกำหนดให้เรื่องนั้นต้องกระทำโดย อ.ก.พ กรม องค์การบริหารงานบุคคลอื่นของส่วนราชการ หรือให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการก็ได้

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๐ ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้างตามคำสั่งคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐที่ ๓/๒๕๔๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการตามระเบียบนี้ จนกว่าคณะกรรมการตามระเบียบนี้จะเข้ารับหน้าที่

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่ส่วนราชการยังจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการไม่แล้วเสร็จ ถ้ามีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการจ้างได้ในกรณีที่มิงบประมาณและโครงการแล้ว หรือสำหรับโครงการใหม่ โดยเสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติการจ้าง

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่อัตราลูกจ้างประจำว่างลงและคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนดให้จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ส่วนราชการจะดำเนินการจ้างเป็นพนักงานราชการตามระเบียบนี้ได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นไป หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่อัตราลูกจ้างประจำว่างลงระหว่างปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งต้องยุบเลิกตำแหน่งนั้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๖ หากส่วนราชการยังมีความจำเป็นและไม่ใช้กรณีการจ้างเหมาบริการ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานราชการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐<sup>[๑]</sup>

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

<sup>[๑]</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนพิเศษ ๕๕ ง/หน้า ๑/๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ครุออบ